

# Стратегия инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора России

*В статье проведен анализ основных тенденций в сфере формирования и развития человеческого капитала аграрного сектора. Проведена классификация факторов развития человеческого капитала аграрного сектора. Предложена полифункциональная модель человеческого капитала аграрного сектора. Разработан механизм управления развитием человеческого капитала аграрного сектора, включающий комплекс мер по обеспечению его инновационного развития; даны рекомендации по совершенствованию организационного обеспечения развития человеческого капитала аграрного сектора в контексте обеспечения продовольственной безопасности.*

**Ключевые слова:** инновационная стратегия, человеческий капитал, аграрный сектор, регион



**А. Ф. Дорофеев,**  
зав. кафедрой экономики  
**АПК Института переподготовки и повышения  
квалификации кадров агробизнеса,  
Белгородский государственный аграрный  
университет им. В. Я. Горина**  
*interdaf@mail.ru*

## Актуальность исследования

Социально-экономические трансформации 1990-х гг., диспаритет цен и непродуманные реорганизации в условиях крайне недостаточной и бессистемной государственной поддержки обусловили системный кризис аграрного сектора, основными проявлениями которого стали:

- кризис аграрного производства, и прежде всего, низкая конкурентоспособность сельского хозяйства;
- дискриминационный характер межотраслевых отношений, в частности, диспаритет цен в сельском хозяйстве и промышленности;
- сельская бедность и высокий уровень безработицы сельского населения;
- снижение качества сельской жизненной среды (неудовлетворительное состояние благоустройства территорий, сферы услуг);
- потеря исторически освоенных агроландшафтов, снижение почвенного плодородия, генетического потенциала сельскохозяйственных культур и животных;
- дерурализация и вымирание деревень.

Несмотря на то, что в последние годы в отечественном сельском хозяйстве и агропромышленном комплексе в целом наметились положительные тенденции стабилизации, очевидно, что выход на траекторию устойчивого развития невозможен без создания условий для расширенного воспроизводства человеческого капитала.

Следует учитывать, что наряду с названными социально-экономическими тенденциями, важным

фактором, определяющим особенности развития человеческого капитала аграрного сектора современной России, является произошедшая в 1990-е гг. радикальная трансформация структуры сельскохозяйственной занятости. Как альтернатива крупнотоварным государственным и кооперативным предприятиям появились фермерские хозяйства. В качестве адаптации к трансформационному кризису стало интенсивно расти число так называемых товарных, особенно потребительских, хозяйств населения, что результировалось в снижении эффективности использования занятых в аграрном секторе трудовых ресурсов и негативным образом повлияло на их воспроизводственные характеристики. Причинами произошедшего являются не только сокращение рабочего времени занятых и снижение оплаты их труда, но и ограниченность альтернативной занятости на селе, падение спроса на труд, неразвитость рынка жилья в сельской местности, снижение качества рабочей силы.

Многие проблемы в социальной сфере села остаются не решенными, что негативно влияет на качественные и количественные характеристики человеческого капитала аграрного сектора. Более того, ситуация по ряду показателей ухудшается. К примеру, продолжается интенсивное сокращение сети объектов сельской социальной инфраструктуры, в результате так называемой «оптимизации», снижается их территориальная доступность. Так в 2015 г. средний радиус доступности сельской школы составляет 24 км, тогда как в 1990 г. он был вдвое меньше. Немаловажный фактор развития человеческого капитала аграрного сектора — территориальная доступность для сельских

жителей услуг здравоохранения — также продолжает ухудшаться. Число фельдшерских акушерских пунктов, оказывающих первичную медицинскую помощь, только за последние 4 года сократилось на 4,1 тыс. Если в 1990 г. на 1 тыс. населения приходилось 1,2 ФАПа, в 2013 г. — только 0,94. Снижается доступ сельского населения к объектам социально-культурного назначения. В частности, обеспеченность сельского населения клубами по сравнению с 1990 г. снизилась с 250 мест на 1 тыс. жителей до 168.

Сложная ситуация остается с уровнем развития инженерной инфраструктуры в сельской местности. Так уровень газификации жилья в сельской местности сетевым газом в 2015 г. составил всего 58,6%, обеспеченность сельского населения питьевой водой из централизованных источников — 60,9%.

Серьезную озабоченность вызывает усугубляющаяся дифференциация в уровне доходов сельского населения по сравнению с городским. В 2015 г. уровень заработной платы в сельском хозяйстве составил лишь 52% от среднероссийского уровня. При этом занятость работников по количеству отработанного времени в течение года на 6-7% выше, чем по экономике в целом. Доля населения с уровнем дохода ниже прожиточного минимума, составила в 2015 г. 17,5% против 8,7 в городе. Кроме этого, усугубляются диспропорции в уровне и качестве жизни сельского населения между различными регионами. Так, уровень общей безработицы составляет от 3-5% в Белгородской, Московской, Ленинградской, Липецкой областях, республиках Татарстан и Мордовия, до 28% в Республике Тыва, 31,5% Чеченской Республике и 48,7% в Ингушетии. При этом ресурсное обеспечение федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на период до 2020 г.» в 2015-2017 гг. сократилось практически в 2 раза, со 104 до 53 млрд руб., это касается как средств как консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации (на 75%), так и внебюджетных источников (на 45%), так и федерального бюджета (почти на 8%) [3].

В пореформенный период особенно рельефно стали проявляться проблемы системы аграрного образования, оказавшейся неспособной быстро адаптироваться к изменившимся социально-экономическим

условиям. В частности, за годы реформ профессиональное образование фактически потеряло связь с производственной сферой и наукой, которая за эти годы также утратила свои позиции. Деградации подвергся и кадровый потенциал системы профессионального аграрного образования. Хроническое недофинансирование аграрной науки и сферы аграрного образования (на одного студента-аграрника государство выделяет в 2 раза меньше средств, чем на студента классического вуза) приводит к старению и последующему выбытию профессорско-преподавательского состава. Приходится констатировать, что уровень профессиональной подготовки преподавательских кадров ухудшается. В частности, результаты проведенного нами анкетирования среди преподавателей аграрных вузов моложе 40 лет лишь 12% обладают опытом работы на производстве. Лишь 11% преподавателей инженерно-технических дисциплин аграрных вузов владеют навыками вождения трактором, 8% — комбайном.

В результате проводимой политики большинство аграрных вузов и сельскохозяйственных НИИ утратили значительную часть своего имущественного комплекса, прежде всего, земельных ресурсов, что негативно влияет на качество подготовки аграрных специалистов, вынужденных постигать свою профессию в отрыве от производственных площадок.

За годы реформ была фактически ликвидирована система начального профессионального образования, что стало одной из причин значительного кадрового дефицита специалистов рабочих специальностей и массовых профессий.

Одним из основных барьеров развития и воспроизводства человеческого капитала в аграрном секторе экономики России стало отсутствие научно обоснованной системы формирования человеческого капитала аграрного сектора, как взаимосвязанной совокупности институтов, организаций, инструментов, образующих организационное функционально обусловленное единство. Одним из очевидных недостатков является отсутствие межведомственной координации, разнонаправленность целей и задач в области кадровой политики, а также политики развития сельских территорий (рис. 1).



Рис. 1. Барьеры на пути инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора

В результате отсутствия целостной стратегии развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики при выборе ориентиров приоритет отдается тактическим целям, а не стратегическим, локальные интересы в ряде случаев противоречат национальным.

Несовершенство существующего механизма управления развитием человеческого капитала аграрного сектора экономики страны проявляется в несистемности и, зачастую, в незавершенности процессов организационно-управленческого воздействия на его состояние, что проявляется, в частности, в недостаточном отражении данной проблемы в соответствующих программных документах. В частности, в Стратегии инновационного развития экономики России до 2020 г. предусмотрен ряд мер по улучшению кадрового обеспечения отраслей промышленности, однако человеческий капитал сельского хозяйства России остался вне поля зрения ее разработчиков.

Анализ основополагающих программно-целевых документов в сфере развития агропромышленного комплекса России, принятых с начала 2000-х гг. (приоритетный национальный проект «Развитие АПК», государственная федеральная программа развития сельского хозяйства на 2008-2012 гг., Доктрина продовольственной безопасности РФ, Стратегия долгосрочного развития АПК), показывает, что ни в одном из них развитие человеческого капитала аграрного сектора не выделено в качестве самостоятельной задачи, и соответственно, не были обозначены соответствующие индикаторы и параметры достижения качественных и количественных характеристик человеческого капитала.

Более того, в результате реализации названных программных документов не были достигнуты запланированные результаты по ряду стратегическим направлениям:

- в ПНП «Развитие АПК» — недостаточное развитие малого и среднего бизнеса в агропромышленном секторе;
- в государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 гг.

В стратегии долгосрочного развития АПК проблеме развития человеческого капитала аграрного сектора также не уделено должного внимания. В отношении доктрины продовольственной безопасности РФ следует отметить, что до сих пор не разработаны механизмы ее реализации. Существующие же подходы по развитию человеческого капитала аграрного сектора представлены текущими документами краткосрочного действия и ситуационного реагирования на возникающие риски. При этом отсутствует системно разработанный механизм управления развитием человеческого капитала в аграрном секторе в национальном масштабе.

Как показывает анализ, резервы экстенсивного роста производства за счет увеличения количественных характеристик человеческого капитала аграрного сектора России практически исчерпаны. При этом инерционный сценарий развития человеческого ка-

питала сельского хозяйства в средне- и долгосрочной перспективах, будет проявляться в следующих тенденциях:

- увеличение в ближайшие десятилетие группы лиц пенсионного возраста;
- продолжение сокращения занятости в крупных и средних сельскохозяйственных организациях;
- стабилизация занятости в фермерских хозяйствах и в товарных ЛПХ;
- рост занятых в потребительских ЛПХ, выполняющих роль «социального буфера», амортизирующего бедность и нивелирующего влияние открытой безработицы.

Данные тенденции создают значительные барьеры на пути интенсивного развития экономики аграрного сектора и всего народного хозяйства в целом, а также ведут к деградации человеческого капитала аграрного сектора в среднесрочной перспективе, что в долгосрочной перспективе может привести к утрате продовольственной, политической и социально-экономической безопасности, вплоть до утраты контроля государством над значительными территориями. С учетом вышеизложенного, необходимо срочно разработать государственную стратегию развития человеческого капитала аграрного сектора России и приступить к ее реализации. Принятие данного документа предполагает разработку комплекса мер экономического, организационного, институционального, и управленческого характера, обеспечивающих условия для развития и эффективного использования человеческого капитала аграрного сектора. При этом инновационный сценарий развития человеческого капитала аграрного сектора должен характеризоваться следующими основными тенденциями:

- создание условий для устойчивого функционирования и инновационного развития субъектов агробизнеса (сельхозпредприятий, крестьянских (фермерских) хозяйств, личных подсобных хозяйств);
- создание условий для устойчивого развития сельских территорий, как специфической среды формирования, сохранения и развития человеческого потенциала агропромышленного комплекса и его главной сферы — сельского хозяйства;
- формирование механизма организационно-экономического влияния на состояние, рынка труда в сельской местности, с учетом приоритетности развития человеческого капитала;
- разработка форм и методов программного регулирования процессов кадрового обеспечения отрасли в соответствии с необходимостью развития интегрированных структур по принципу «производство – образование – наука», обеспечивающих выпуск высоко адаптированных и практикоориентированных специалистов для сельского хозяйства и АПК в целом;
- использование системы государственной поддержки национальной системы аграрного образования с учетом достижения параметров эффективности профессиональной подготовки и закрепляемости кадров в отраслях агропромышленного сектора.

## Классификация факторов развития человеческого капитала аграрного сектора

Разработка стратегии инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора предполагает детальный анализ факторов и условий развития человеческого капитала в аграрном секторе, что позволит выявить резервы повышения эффективности использования человеческого капитала. С целью определения точек приложения управляющих воздействий целесообразно провести классификацию данных факторов.

Наиболее полная классификация факторов формирования человеческого капитала приводится в работах К. А. Устиновой [1, 2]. К. А. Устинова анализирует следующие группы факторов: демографические, институциональные, интеграционные, экологические, экономические, производственные. Кроме того – предлагает использовать шесть признаков типологизации факторов: субъект формирования человеческого капитала; сфера формирования; источники и направления инвестиций в человеческий капитал; этапы формирования человеческого капитала; характер влияния; результаты формирования человеческого капитала.

По характеру влияния К. А. Устинова выделяет следующие типы и подтипы:

- 1) факторы прямого и косвенного воздействия;
- 2) факторы, оказывающие экстенсивное (общая численность населения региона, численность экономически активного населения, уровень безработицы) или интенсивное влияние (мобилизация внутренних ресурсов и возможностей индивидов) [1, 2].

Считаем целесообразным расширить последний подтип (интенсивные факторы) за счет факторов, оказывающих влияние на формирование индивидуального человеческого капитала. Фокусирование только на мобилизации внутренних ресурсов и возможностей индивидов означает статический подход к оценке факторов, что существенно ограничивает возможности управления формированием человеческого капитала. Динамический подход с позиций стратегического развития аграрного сектора экономики более продуктивен, поскольку он не замыкается на достигнутом объеме индивидуального человеческого капитала, а допускает экономически значимое увеличение этого объема за счет всевозможных организационно-экономических мер, в том числе за счет инвестиций в человеческий капитал.

Таким образом, факторы развития человеческого капитала аграрного сектора экономики с точки зрения влияния на его составляющие условно можно разделить на две большие группы: интенсивные факторы, которые предполагают повышение качественных характеристик используемого человеческого капитала (повышение образовательного уровня, квалификации, уровня личной заинтересованности и мотивации работников) и ведущих к повышению производительности труда при уменьшении фонда рабочего времени<sup>1</sup> и

экстенсивные факторы, связанные с количественным приростом трудовых ресурсов и увеличением фонда рабочего времени. С позиций предмета исследования экстенсивные факторы – это система производственных отношений в аграрном секторе экономики, предполагающая увеличение прироста производства продукции за счет увеличения численности и повышения интенсивности труда работников.

С точки зрения источника влияния, можно выделить следующие факторы формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе: социально-экономические, демографические, материально-технические, организационно-экономические, институциональные, социально-психологические, информационные, экологические.

Большинство из перечисленных факторов по своей направленности являются одновременно интенсивными и экстенсивными (рис. 2). Лишь экологические и демографические факторы являются преимущественно экстенсивными.

Важную роль в развитии человеческого капитала аграрного сектора играют социально-экономические факторы: прежде всего, уровень социально-экономического развития конкретной территории и страны в целом, сложившаяся структура межотраслевого обмена и распределения экономических ресурсов, региональные особенности ведения сельского хозяйства, уровень развития социальной и инженерной инфраструктур и т.д., что во многом определяет наличие в отраслях АПК эффективных рабочих мест, уровень оплаты труда и возможности для реализации человеческого потенциала той или иной территории.

Демографические факторы (миграция, рождаемость, смертность, возрастно-половая структура населения и т. д.) определяют качественные и количественные параметры человеческого капитала, его социально-демографические характеристики.

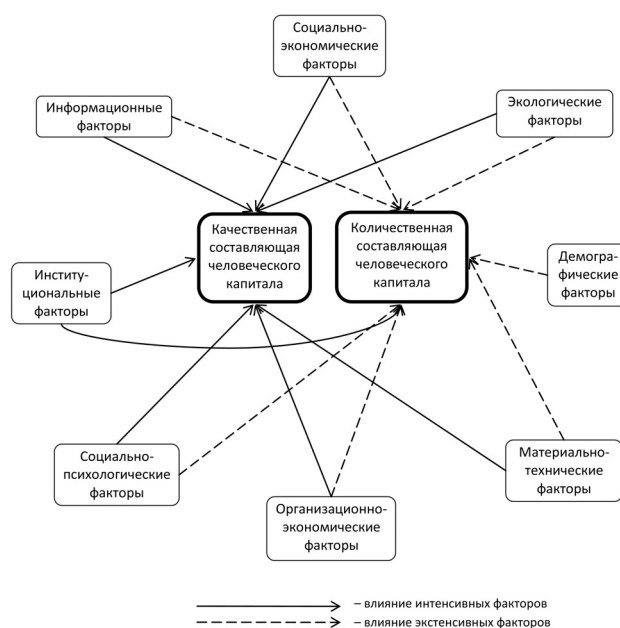


Рис. 2 Факторы формирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики

<sup>1</sup> Рекомендации ВОЗ предполагают оптимальный размер рабочей недели не более 39 часов.

Так, одной из особенностей аграрного рынка труда в сельской местности является то обстоятельство, что основной работодатель — сельское хозяйство — по гендерному признаку рабочей силы является преимущественно мужским (мужчины составляют 60 против 51% в среднем по экономике). В возрастной структуре здесь ниже доля молодежи (20 и 24% соответственно) и выше — лиц старших возрастов (23 и 4,4%) [4].

Весьма важными с точки зрения процессов использования и развития человеческого капитала являются материально-технические факторы, поскольку непосредственно влияют на уровень развития аграрного производства, используемых технологий, обеспечивают экономию затрат труда и влияют на производительность и качество производимой продукции. К ним можно отнести в первую очередь состояние и технический уровень используемых в аграрном секторе машин и оборудования, инвестиции, обеспечение материально-техническими ресурсами.

Большое влияние на состояние человеческого капитала агропромышленного комплекса оказывают организационно-экономические факторы, которые определяются уровнем организации производства, труда и управления в сельскохозяйственном производстве. К ним относятся в первую очередь: развитие организации управления аграрным производством (оптимизация управленческой структуры; совершенствование систем управления производством; улучшение оперативного управления производственным процессом; внедрение и развитие автоматизированных систем управления, использование систем прецизионного земледелия); рациональная организация производства (совершенствование организации логистических процессов на уровне отдельного производства, производственных комплексов, на уровне отрасли, в целом агропромышленного комплекса и межотраслевом уровнях; совершенствование организации вспомогательных служб и отраслей (транспортной, складской, энергетической, инструментальной, хозяйственной и др.); совершенствование организации труда в аграрном секторе (создание условий для разделения и кооперации труда, расширение сферы совмещения профессий и функций; внедрение передовых методов и приемов труда; совершенствование организации и обслуживания рабочих мест; внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда сезонных рабочих; внедрение гибких форм организации труда; профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации; улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха работников аграрной сферы; совершенствование систем оплаты труда и др.).

Очевидно, что без учета данных факторов невозможно получить полный эффект и от факторов демографических и материально-технических.

Социально-психологические факторы определяют мотивационные характеристики работников аграрного сектора, уровень трудовой активности и творческой инициативы, систему ценностных ориентиров, стиль руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.

Значительное влияние на процессы формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе оказывают институциональные факторы, определяющие приоритеты аграрной и социально-экономической политики страны, региона, перспективные направления развития отраслей и комплексов, уровень и качество жизни сельского населения.

Большое влияние на процессы формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе оказывают информационные факторы: недостаточное информационное обеспечение, отсутствие механизмов трансферта знаний и информации в системе агропромышленного комплекса, отсутствие налаженной системы открытого доступа к получению актуальной информации на территориальных и отраслевых рынках аграрного труда, отсутствие системы повышения квалификации в отрасли, несовершенство способов распространения информационных ресурсов ограничивают потенциальные возможности человеческого капитала, препятствуют его эффективному использованию и сдерживают его развитие. В настоящее время полностью утрачен механизм управления и регулирования кадрового обеспечения сельского хозяйства на муниципальном уровне. Фактически отсутствует система кадрового мониторинга на муниципальном и региональном уровнях.

Каждая группа факторов может усиливать, или наоборот, нивелировать влияние других. Изучение факторов формирования и развития человеческого капитала аграрного сектора, оценка степени влияния каждого из них, является необходимой предпосылкой для научно обоснованных предложений по эффективному использованию человеческого капитала в аграрном секторе.

## Полифункциональная модель человеческого капитала аграрного сектора

Являясь сложной социально-экономической системой, человеческий капитал аграрного сектора выполняет множество функций. Одной из важнейших его функций является экономическая: человеческий капитал отражает все многообразие способностей человека, используемых в производственно-хозяйственной деятельности и является основой для социально-экономического развития, роста эффективности и качества производственных процессов.

Немаловажной в развитии человеческого капитала аграрного сектора является функция социального контроля, потому что с миграцией сельских жителей из села в город государство теряет контроль над своей территорией, что угрожает территориальной целостности страны в условиях дефицита земельных и природных ресурсов в сопредельных государствах при высокой плотности их заселения. Это приводит также к резкому сокращению используемых рекреационных ресурсов, что является дополнительным фактором ухудшения и без того крайне неблагоприятной демографической ситуации в стране.

Выполнение человеческим капиталом аграрного сектора функции социального контроля освоенного географического пространства должно базироваться

на доктрине национальной безопасности страны. В соответствии с которой необходимо разработать адекватную систему сельского расселения, обеспечивающую социальный порядок, территориальную целостность страны и равномерное территориальное распределение человеческого капитала.

Информационная функция человеческого капитала характеризуется тем, что человеческий капитал аграрного сектора в ходе выполнения вышеперечисленных функций обеспечивают передачу прохождения информационных потоков между различными сферами жизнедеятельности, и в свою очередь также получают, перерабатывают и используют большие потоки информации. От своевременности ее получения и передачи, от ее достоверности зависят качество управленческих решений и выполнение всех функций аграрного сектора экономики.

Таким образом, развитие человеческого капитала аграрного сектора в целом определяется необходимостью выполнения всех перечисленных функций. При этом роль и значимость отдельных функций со временем могут принципиально меняться. В эпоху постиндустриального общества роль человеческого капитала в производстве сельскохозяйственной продукции хотя и сохраняется, но ее выполнение требует интенсификации и повышения эффективности использования человеческих и материально-технических ресурсов, с одной стороны, а с другой — четкой специализации и диверсификации производства с расширением доли перерабатывающих отраслей, несельскохозяйственных видов деятельности и сферы услуг. В первую очередь это касается восстановления сельской социальной и производственной инфраструктуры, развития переработки сельскохозяйственной продукции, возрождения народных промыслов, вовлечения в хозяйственный оборот разнообразных рекреационных ресурсов, размещения в сельской местности промышленных производств, опирающихся на использование местных природно-сырьевых ресурсов.

И, в конечном счете, реализация принципа многофункциональности человеческого капитала аграрного сектора будет способствовать комплексному развитию села, более рациональному использованию трудовых, природных, инвестиционных, духовно-культурных ресурсов, выравниванию уровня социально-экономического развития сельских территорий, устойчивому их функционированию, и создаст условия для расширенного воспроизводства человеческого капитала аграрного сектора.

## **Механизм управления инновационным развитием аграрного сектора**

С учетом вышесказанного, целевым назначением реализации стратегии инновационного развития аграрного сектора на федеральном и региональном уровнях является развитие всех структурных элементов системы формирования человеческого капитала: развитие экономической базы: отраслей, сфер агропромышленного комплекса, в особенности, сельского хозяйства с повышением экономической, социальной, экологической эффективности функционирования

хозяйствующих субъектов; социальное обустройство сельских территорий, обеспечение эффективности региональной образовательной системы с целью развития человеческого капитала и эффективности его использования в агропромышленном комплексе региона.

Очевидно, что опыт разработки и реализации стратегических программ развития человеческого капитала аграрного сектора на постсоветском пространстве уже есть. Так после кризиса 1998 г. в России было принято постановление Правительства РФ № 117 от 11 февраля 2000 г. «Совершенствование кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», в соответствии с которым удалось решить ряд острых проблем, возникших в результате негативного влияния макроэкономических факторов. Подобные программы поддержки кадрового обеспечения отрасли были разработаны и реализованы в ряде регионов России, например, в Белгородской области в 2003 г. была разработана и успешно реализована программа «Улучшение качества жизни населения Белгородской области».

Положительный опыт реализации таких программ накоплен в Республике Беларусь, Казахстане и ряде других стран.

Следует учитывать, что разработка действенной стратегии развития человеческого капитала аграрного сектора России невозможна без формирования целостной концепции государственной кадровой политики в аграрной сфере, которая должна отражать совокупность официально закрепленных взглядов на цели, задачи, основные направления государственной политики в области развития человеческого капитала в агропромышленном секторе России, содержать четкие принципы и критерии, соответствующие социально-экономическим реалиям и вызовам сегодняшнего дня.

С учетом вышесказанного, проблема формирования и развития человеческого капитала аграрного сектора имеет многоаспектный, системный характер. На основе анализа существующих теоретических подходов к формированию человеческого капитала аграрного сектора (А. И. Алтухов, В. А. Богдановский, Н. К. Долгушкин, А. В. Козлов, Б. П. Панков, Н. И. Прока и др.) представляется целесообразным предложить авторский механизм управления человеческим капиталом аграрного сектора.

При определении путей обеспечения инновационного развития человеческого капитала для начала необходимо определиться с самим понятием «развитие человеческого капитала аграрного сектора». Под развитием человеческого капитала аграрного сектора мы понимаем стабильное развитие сельского сообщества, обеспечивающее рост потенциала и эффективности сельской экономики, повышение уровня и улучшение качества жизни сельского населения, поддержание экологического равновесия в биосфере. Результатом устойчивого развития человеческого капитала аграрного сектора является расширенное воспроизводство сельского социума и выполнение селом его народнохозяйственных функций (производственной, демографической, социально-культурной, рекреационной,

пространственно-коммуникационной, экологической и др.).

С точки зрения теории управления, структурно система стратегического развития человеческого капитала агропромышленного комплекса состоит из управляющей и управляемой подсистем, (границы между ними весьма условны), в единстве образующих субъект стратегического планирования, а также механизма их взаимодействия, включающего совокупность полномочий, принципов, методов, правил, норм, процедур, регламентирующих порядок стратегического развития сельских территорий и осуществления связанных с этим управленческих действий по отношению к объекту управления.

Под управляющей подсистемой системы стратегического планирования мы понимаем ту ее часть, которая разрабатывает стратегические планы, принимает и транслирует стратегические управленческие решения, обеспечивает выполнение стратегического плана, а под управляемой ту, которая их воспринимает и реализует на практике. В условиях иерархичности системы стратегического планирования большинство ее звеньев, в зависимости от конкретной ситуации, могут принадлежать то к управляющей, то к управляемой подсистеме. Управляющая система носит в общем случае многоуровневый характер. Применительно к конкретному муниципальному образованию ее ядром выступают органы муниципального управления. Так в соответствии со ст. 17 п. 6 Федерального закона № 131-ФЗ от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к числу полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения отнесено принятие и организация выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования. Наряду с органами местного самоуправления, управляющая система включает в себя и государственные органы власти регионального, а также федерального уровней, представители общественных объединений, субъекты хозяйствования, имеющие стратегические интересы в развитии человеческого капитала аграрного сектора.

Сущность государственной политики в сфере развития человеческого капитала в аграрном секторе заключается в разработке и реализации по инициативе государства комплекса научно обоснованных долгосрочных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих развитие человеческого потенциала сельских территорий и гарантирующих эффективное его использование в аграрном секторе на уровне страны, регионов и отдельных товаропроизводителей в целях обеспечения продовольственной безопасности и высокого уровня жизни сельского населения.

С позиций настоящего исследования, механизм управления человеческим капиталом аграрного сектора представляет собой имеющую целевую функцию совокупность принципов, организационных структур, форм, методов, направлений прямого и опосредованного воздействия на качественные и количественные

характеристики человеческого капитала аграрного сектора, обеспечивающие его расширенное воспроизводство, устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий, высокий уровень качества жизни сельского населения.

Исходя из целевой функции, основными задачами управления человеческим капиталом в аграрном секторе являются:

- обеспечение устойчивого развития аграрного сектора;
- создание адекватной потребностям отрасли профессионально-квалификационной структуры кадров;
- обеспечение социально-экономического развития сельских территорий;
- создание условий для повышения уровня жизни сельского населения;
- создание условий для развития реализации человеческого потенциала индивида, предприятия, сельских территорий, отрасли в целом.

К базовым системам обеспечения системы инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора относятся:

- национальные системы: науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, обеспечивающие наполнение аграрного сектора человеческого капиталом, обладающим необходимыми качественными характеристиками;
- параметры использования человеческого капитала: основные демографические характеристики, численность и возрастно-половая структура; здоровье и естественное движение сельского населения во взаимосвязи с природным, климатическим, биологическим, агрохимическим, социальным, экономическим, технологическим, инновационным потенциалом на региональном и федеральном уровнях;
- механизм социально-экономического мониторинга человеческого капитала аграрного сектора;
- индивидуально-личностная подсистема человеческого капитала, включающая в себя потребности личности, мотивы деятельности, психологические установки, интересы, морально-нравственные ценности, ожидания от процесса трудовой деятельности (рис. 3).

Данная подсистема с одной стороны, влияет на функционирование других подсистем, поскольку от ее качественных и количественных характеристик зависит во многом потенциал социально-экономического развития сельских территорий, с другой стороны, испытывает существенное влияние со стороны других подсистем, влияющих на состояние здоровья, уровень образования, занятости и благосостояния населения и т. д.

Формирование эффективного механизма управления человеческим капиталом аграрного сектора связано также с реализацией организационно-экономического воздействия на следующие подсистемы:

- экономическую: включающую в себя структуру субъектов хозяйствования, в том числе сельскохозяйственных предприятий, К(Ф)Х, ЛПХ; отношение труда и занятости, уровень развития

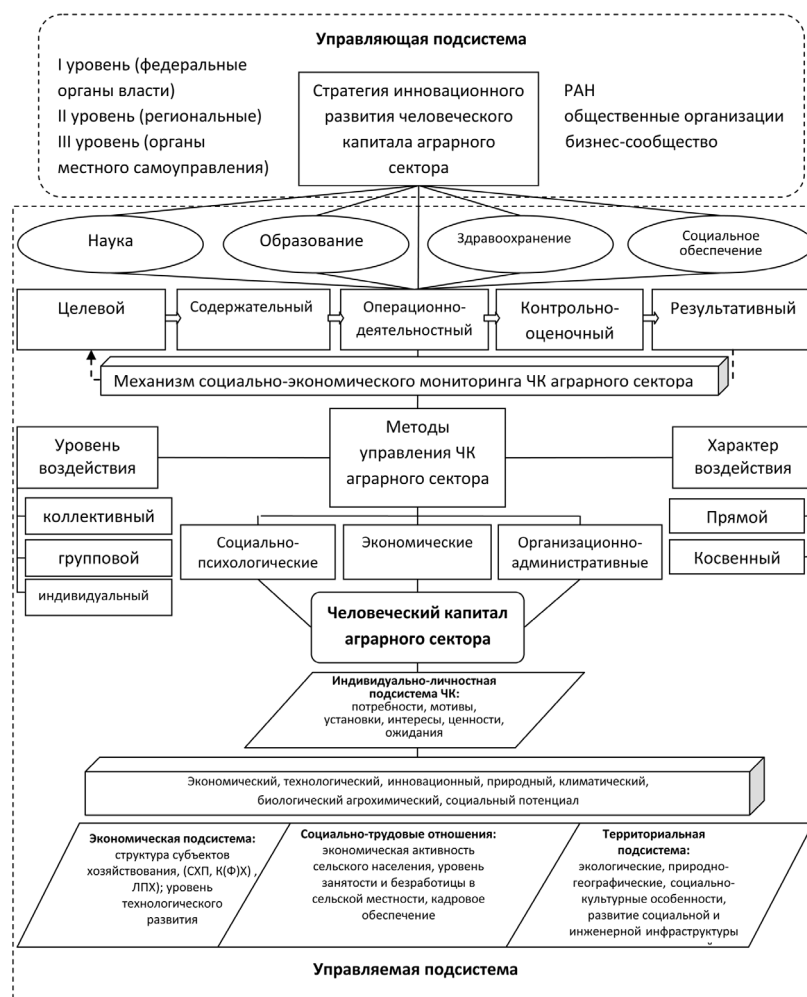


Рис. 3. Механизм управления инновационным развитием человеческого капитала аграрного сектора

производительных сил и производственных отношений; в рыночных условиях необходимость обеспечения устойчивого экономического роста как условие успешного развития человеческого капитала аграрного сектора и общества в целом в среднесрочной и долгосрочной перспективе требует изменение качества данного роста, повышения производительности труда за счет использования современных технологий, увеличения доли высокотехнологичного ресурсоемкого производства в агропромышленном секторе;

- подсистему «социально-трудовые отношения» включает в себя экономическую активность сельского населения, уровень занятости и безработицы в сельской местности, кадровое обеспечение сельского хозяйства и других отраслей народного хозяйства, а также непромышленной сферы, оплату труда, уровень и структура доходов, расходы домашних хозяйств на конечное потребление, уровень бедности и социальную защиту сельского населения, а также процессы, связанные с трансформацией семьи и домохозяйств и вытекающие из них социальные связи;
- территориальную подсистему, включающую в себя экологические и природно-географические, региональные, социально-культурные особен-

ности, уровень развития социальной и инженерной инфраструктуры сельских территорий. При этом следует исходить из полифункциональной модели человеческого капитала аграрного сектора, выполняющего экономическую, экологическую, информационную функцию, а также функцию социального контроля.

Развитие человеческого капитала аграрного сектора определяется также следующими важнейшими факторами: наличием дееспособного института местного самоуправления на селе и благоприятными условиями для развития бизнеса. В свою очередь степень решения этих задач зависит от качества государственного управления экономикой и территориями. Достигнутый уровень и темпы развития сельского хозяйства и социальной сферы села свидетельствуют, что в названных областях существуют серьезные недостатки. Поэтому основное внимание государства должно быть сосредоточено на развитии местного самоуправления и улучшении условий хозяйствования на селе, для чего необходимо усовершенствовать отношения «государство – население» и «государство – предприятия», построив их на партнерских началах.

Суть таких отношений сводится к взаимодействию, обеспечивающему максимальное удовлетворение интересов всех сторон. Например, как государство, так



и сельхозпроизводители заинтересованы в том, чтобы аграрный сектор России был конкурентоспособным. Однако этого нельзя добиться, если государство не выполняет в полной мере свои функции в данной области. Перечень этих функций, сформулированный нами с учетом передового российского и зарубежного опыта, довольно обширный.

Характерно, что большая часть из них, включая установление и обеспечение соблюдения правовых основ рыночной экономики, прав частной собственности; поддержание рыночной конкуренции и защита прав потребителей; предоставление общественных товаров и услуг; стимулирование экономического роста и стабилизация экономики; распределение и перераспределение национального дохода и обеспечение социально-экономической поддержки; участие в хозяйственной деятельности, формирование условий для развития кооперации, оптимизацию межотраслевого баланса, сдерживание ценового диспаритета, развитие сельской инфраструктуры, создание условий для улучшения демографической ситуации, повышение качественных и количественных характеристик человеческого капитала и другие, выходят за пределы отраслевой компетенции Минсельхоза РФ. Это значит, что развитие человеческого капитала аграрного сектора России является общенациональной задачей.

В ходе исследования были выявлены основные причины, препятствующие развитию человеческого капитала аграрного сектора. Оказалось, что по своему содержанию они полностью совпадают с вышеназванными функциями. Из этого следует, что практически все указанные функции государство выполняет недостаточно эффективно, в связи с чем государственное управление процессами формирования и развития человеческого капитала аграрного сектора нуждается в усилении по всем вышеназванным направлениям.

Таким образом, сохранение и развитие человеческого капитала в аграрном секторе является одним из важнейших направлений обеспечения безопасности страны в долгосрочной перспективе, важнейшей составляющей демографической и социально-экономической политики, фактором сохранения ее государственного суверенитета, необходимой базой для реализации национального приоритета — повышение качества жизни сельского населения путем обеспечения гарантированно высоких стандартов жизнеобеспечения.

Для формирования и эффективного механизма развития человеческого капитала в аграрном секторе необходимо выполнение следующих условий:

- обеспечение устойчивого развития аграрного сектора;
- создание адекватной потребностям отрасли профессионально-квалификационной структуры кадров;
- обеспечение социально-экономического развития сельских территорий;
- создание условий для повышения уровня жизни сельского населения;
- создание условий для развития местного самоуправления с целью более эффективного развития и использования человеческого капитала индивида, предприятия, сельских территорий и страны в целом.

#### *Список использованных источников*

1. К. А. Устинова. Типологизация факторов, влияющих на воспроизводство человеческого капитала//Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. № 7 (62). 2015. С. 7-17.
2. К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.
3. И. Г. Ушачев. Стратегические подходы к развитию АПК России в контексте межгосударственной интеграции//Аграрный сектор России в условиях международных санкций: вызовы и ответы: Материалы Международной научной конференции «Аграрный сектор России в условиях международных санкций: вызовы и ответы» 10-11 декабря 2014 г. Москва, РГАУ - МСХА им. К. А. Тимирязева. М.: Изд-во РГАУ - МСХА, 2015. С. 9-25.
4. Федеральная служба государственной статистики. Численность и состав населения России. [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#).

#### **Strategy of innovation development the human capital of agricultural sector of Russia**

**A. F. Dorofeev**, Head of Department of Agribusiness Economics, Institute of retraining and advanced training of agribusiness FSBEI HE «Belgorod State Agricultural University named after V. Ya. Gorin».

The article analyzes the main trends in the formation and development of the human capital of agrarian sector. The classification of the factors of human capital development of the agricultural sector is given. A multifunctional model of the human capital of the agricultural sector is proposed. A management mechanism of the human capital of the agricultural sector is proposed, which includes a set of measures to ensure its innovative development; recommendations for the improvement of organizational support for human capital development of the agricultural sector in the context of food security are given.

**Keywords:** innovation strategy, human capital, agricultural sector, region.